

#### **IV JORNADA SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD –**

##### **Talleres “Entender la discapacidad”**

##### **La incorporación al puesto: acogida y adaptación**

Coordina:

Ramón Capdevila Pagès

Experiencia:

Fernando Relinque Eleta, Responsable de Recursos Humanos de Capgemini.

Acoger a un nuevo trabajador en una empresa es una tarea que no puede dejarse a la improvisación del responsable inmediato del nuevo trabajador. Es un reflejo de la seriedad y organización de la entidad, transmite el sentimiento de que se valora al personal y hace sentir al nuevo empleado más integrado en la empresa.

Un buen proceso de acogida tiene beneficios para ambas partes. En el caso del trabajador hay que considerar que se incorpora a un nuevo entorno desconocido, en el que sus capacidades técnicas solo se podrán manifestar si se encuentra totalmente desprovisto de las preocupaciones personales más inmediatas derivadas de enfrentarse a lo desconocido. Incluso, en muchas ocasiones, el plan de acogida debe ir más allá de lo laboral, debe facilitar que el trabajador se centre en su actividad ayudándole a superar obstáculos externos que le roban tiempo y dedicación en un cambio de trabajo: vivienda, colegio de los niños, médicos, etc...

Para la empresa pueden también derivarse beneficios claros. Que la persona esté adaptada al puesto y con un rendimiento óptimo en el menor tiempo posible. Que la persona adquiera el mayor conocimiento de la empresa (clientes, productos, servicios, etc.). Que la persona se implique, desde el principio, en un proyecto común, siendo rentable para la empresa y aportando el máximo nivel de conocimientos, habilidades y actitudes en el mínimo plazo posible.

Realizar un proceso de acogida no sólo significa dirigir nuestros esfuerzos al recién llegado, sino también preparar la llegada entre los que tienen que convivir con la nueva incorporación.

##### **La información.**

Es necesario estructurar la información, hay que seleccionar el modelo de comunicación idóneo, escoger los recursos de comunicación y las estrategias para

distribuir la información de la mejor manera posible (meter el manual en un minidisco, en una memoria portátil, en un comic, en un folleto, etc).

El proceso de integración debe contar en todo momento con la participación de un tutor, que será quien realizará el seguimiento personalizado, bajo la supervisión del responsable de Recursos Humanos. Del mismo modo es imprescindible el apoyo de los responsables de los diferentes departamentos de la empresa.

La estructura y el contenido del Plan de Acogida deben adaptarse a las características y filosofía de la empresa que lo aplica. Pero debe ser flexible y suele establecer unos capítulos obligatorios si bien, en función de las características del puesto a cubrir, es conveniente incluir, reforzar o eliminar determinadas áreas. El proceso de acogida no termina hasta que esa persona está totalmente integrada en la empresa al 100%. Pensar que el proceso de selección-incorporación finaliza con la firma del contrato es un error grave.

En el caso de la incorporación de personas con discapacidad, las medidas de acogida deben contener los mismos criterios y actuaciones que se lleven a cabo en la empresa para cualquier nueva incorporación en la misma, con la salvedad de añadir aquella información que se ajuste a las necesidades presentadas por la persona con discapacidad.

Es decir, a la formación relacionada con los procedimientos internos, normativa de la empresa, recursos disponibles, valores y cultura empresarial, etc. habría que facilitarle el acceso a los recursos específicos que pueda necesitar tales como aplicaciones informáticas específicas, baños adaptados, plazas de parking para vehículos con movilidad reducida, teléfonos con amplificador de sonido, etc.

### **El plan de acogida.**

Una estructura orientativa que puede servir de guión para elaborar un Plan de Acogida es la siguiente:

#### **REUNIÓN DE BIENVENIDA.**

Cuestiones básicas: Calendario Laboral. Horario. Permisos y asuntos propios. Código de conducta. Ubicación del puesto de trabajo. Necesidades del recién incorporado

#### **CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA.**

Cultura de la empresa. Gestión estratégica y operativa. Conocimiento del mercado en el que opera la empresa y del producto

#### **IDENTIFICACION DEL PUESTO DE TRABAJO**

Estructura del departamento al que se incorpora. Actividades principales. Procesos de trabajo del departamento. Conocimiento de las herramientas de comunicación interna y aprendizaje de su manejo. Procesos de informe de actividad Objetivos del departamento.

## PLAN DE FORMACION

Formación específica para el puesto. Programas formativos (presenciales y online).  
Formación in situ. Visitas programadas (a fábricas, delegaciones, puntos de venta, etc., según corresponda). Visitas programadas a clientes

### **Medidas específicas.**

En lo concerniente al tratamiento específico de la personas con capacidades diferentes, existe un marco legislativo al respecto y unas medidas de accesibilidad recogidas en la Ley 51/2003, *de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad* y el Real Decreto 556/1989, por el que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios. Existen subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal.

En algunos casos, las personas con discapacidad requieren de algunas adaptaciones específicas en su puesto de trabajo, para el que pueden requerir el uso de Productos de Apoyo, entendidos como a "Cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos, tecnologías y software) fabricado especialmente, o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación."

La norma UNE EN ISO 9999 "Productos de Apoyo para personas con discapacidad. Clasificación y Terminología", publicada por AENOR en septiembre de 2007, es la versión oficial, en español, de la Norma Europea EN ISO 9999: 2007, que a su vez adopta la cuarta edición de la Norma Internacional ISO 9999: 2007. Esta norma permite la clasificación de los Productos de Apoyo.

En algunos casos, las personas con discapacidad precisan alguno de estos dispositivos o sistemas para poder realizar determinadas actividades que de otra forma resultan difíciles, o incluso inaccesibles. No siempre las instituciones o entidades (Universidades, Empresas, Organizaciones, etc.) que tienen voluntad de incorporar personas con discapacidad disponen de dichos productos o están en condiciones de adquirirlos, sin tener la certeza de que son los que mejor se adecuan a las necesidades de la persona o del puesto de trabajo.

En tal caso es conveniente recurrir a Fundaciones o empresas especializadas en este tipo de adaptaciones que pueden ayudar a resolver dicha situación a través de la cesión temporal de dichos productos. También existen entidades especializadas en la adaptación y accesibilidad que pueden prestar labores de asesoría y suministro.